COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
CENTRAL
Séance du 30 juin 2011
PROCES-VERBAL

Etaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Bernard ROMAN, mot d'introduction,
Madame Catherine DE PARIS,
Madame Christelle FAUCHET,
Madame Pascale PAVY,

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de suppléant :

Madame Dominique REMBOTTE,
Monsieur Rudy ELEGEEST, quitte la séance à 16h00,
Monsieur Dominique PLANCKE,

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Monsieur Benoît GUITTET,
Monsieur Christian POUCHAIN,
Monsieur Xavier DECROCK,
Monsieur Fabrice DEWULF,
Monsieur Patrick HEDEVIN,

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

Monsieur Jean-Pierre GARBE,
Madame Véronique SZYKULLA,
Monsieur Jérôme FRIMAT,
Monsieur Giuseppe CASTELLO,
Monsieur Jean-Bernard CARLIER,
Monsieur Pascal HOOGSTOEL,

Etaient excusés :

Représentants de l'autorité territoriale :

Madame Annie VAN CORTENBOSCH,
Madame Hélène PARRA,

Madame Rachida SAHRAOUI,
Monsieur Sylvain ESTAGER,
Monsieur Jean-Marie ALEXANDRE,
Madame Nadine LEFEBVRE,
Madame Cécile BOURDON,
Monsieur Christophe PILCH,
Monsieur Sylvain STANESCO,

Représentants du personnel:

Madame Nicole SKILLINGS-VAILLANT,
Monsieur Jean-Marc PONCHANT,
Monsieur Gérard HERMINET,
Madame Dominique MOURAIT,
Monsieur Joël POULY,

Etaient également présents :

Monsieur Yves DURUFLÉ, Directeur Général des Services,
Monsieur Georges DE VREESE, Directeur Général Adjoint « Organisation et Ressources »,
Monsieur Xavier MAIRE, Directeur des Ressources Humaines,
Monsieur Rémi MAILLARD, Directeur Adjoint Délégué aux Partenariats RH,
Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Chef du Service « Communication Interne et Relations Sociales »,
Monsieur Patrice MARCHANT, Chargé de mission « Suivi du dialogue social » DRH,
Madame Isabelle TANCHON, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH,
Madame Stéphanie DAFEUR, Gestionnaire « Relations Sociales » DRH,
Monsieur Jérôme ADAM, Assistant de la Conseillère Régionale déléguée au Personnel,
Monsieur François-Xavier SALMON, Conseiller Technique auprès du DGS,
Monsieur Grégory DEMECO, Conseiller Technique auprès du DGS,
Présence de Monsieur Evan MALCZYK, stagiaire à la Direction Adjointe déléguée au développement des Ressources Humaines à la DRH et de Madame Mariam DEDEKEN, stagiaire au Service Communication Interne et Relations Sociales à la DRH

Expert désignés par l'Administration :

Madame Hélène MULLER, Chef de Service « Accompagnement et Management » à la DRH,
Madame Anne RENAULT, Directrice Adjointe Déléguée au développement RH,
Madame Emilie ARFAUX, Chef de Service Formation,

Experts désignés par les représentants du personnel :

Monsieur Etienne DUBREUCQ, expert CFDT,

Etait également excusé :
Monsieur François DELAGRANGE, Directeur de Cabinet,

Sous la Présidence de Madame Catherine DE PARIS,

Monsieur Xavier MAIRE procède à l'appel. Le quorum est atteint.
Madame Dominique REMBOTTE est désignée comme secrétaire de la séance et Monsieur Benoît GUITTET, secrétaire adjoint.

1. Adoption du procès verbal de la séance du 1er avril 2011

L'adoption du procès- verbal est soumise au vote (à main levée).
La DRH proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	6	3	4	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 13
Avis favorable à l'unanimité

2. Rapports pour avis

a. Direction Générale des Services
Architecture générale de l'Administration Régionale

Présentation par Monsieur Yves DURUFLÉ, Directeur Général des Services

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
La DRH proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	5	3	--	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	4	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 12
Avis favorable

Explications de vote :

CGT : Notre vote doit s'entendre comme une abstention, globalement positive sur le résultat, mais critique quant aux disparités de méthode d'association des personnels constatées selon les Pôles de préfiguration. Cette architecture générale se révèle dans l'ensemble plus lisible, valorise l'ensemble des services en identifiant mieux les contributions respectives des uns et des autres au service public régional et cherche à promouvoir une certaine transversalité. Cela étant, certaines options actées dans cette architecture nous semblent mériter un débat plus approfondi que cela n'a été le cas (Pôles Appui au pilotage, Interface et surtout les Pôles Education Jeunesse et Réalisation et Gestion des Equipements Régionaux). La CGT rappelle que, dans la nouvelle phase qui s'annonce (déclinaison des organigrammes des Directions composant chacun des Pôles), le travail de réflexion thématique doit encore se préciser (le dialogue triangulaire, le mode projet, les directions qui se trouvent être à la fois opérationnelles et gestionnaires, ...) et qu'il est toujours autant nécessaire : 1. de pleinement associer les agents à la réflexion à mener désormais sur l'organisation interne de leur Direction - pour les Pôles « Education Jeunesse » et « Réalisation et Gestion Patrimoniale des Equipements Régionaux », il s'agit d'enfin le faire en associant l'ensemble des personnels et non seulement les échelons hiérarchiques - ; 2. de promouvoir une conduite du changement sereine et respectueuse de l'humain (en précisant notamment les modalités concrètes de pourvoi des postes et en ouvrant enfin le débat sur la Charte de la Santé et de la Qualité de vie au travail et sur la Charte du Management d'équipe) ».

CFDT : valide cette étape considérant que le DGS a apporté des réponses aux questions posées et souhaite que le travail continue dans le cadre du comité de suivi pour préparer les prochains CTP HCE. (cf. : déclaration annexée)

b. Direction Générale Adjointe « Organisation et Ressources »
- Bilan formation 2010, orientations 2011/2012, plan de formation 2011

Présentation par Anne RENAULT, Directrice Adjointe Déléguée au développement des Ressources Humaines

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).
La DRH proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	1	3	4	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérante : 8
Avis favorable à l'unanimité

La séance du CTP Central du 30 juin 2011 est levée à 17 heures.

Fait à Lille, le 30 juin 2011.

Catherine DE PARIS
Présidente

Dominique REMBOTTE
Secrétaire

Benoît GUITTET
Secrétaire Adjoint



INTERCO
SECTION SYNDICALE
DE LA REGION NORD-PAS DE CALAIS
ET DES ORGANISMES ASSOCIÉS

Le 30 juin 2011

Intervention CFDT au CTP central du 30 juin 2011

A propos de l'adaptation de l'organisation des services régionaux

Intervention pour la CFDT de Christian POUCHAIN :

En tout premier lieu, nous voudrions évoquer la question du report des CAP/CCC ...

Vous avez souhaité, Monsieur Bernard Roman, reporter les CAP/CCC afin de permettre une meilleure prise en compte des conséquences de la réorganisation des services ...

Nous souhaitons que cette réorganisation ait des impacts positifs pour toutes les catégories de personnel et pas seulement pour les A+.

Pour cela nous formulons trois demandes, profitons de ces reports :

1- pour permettre des revalorisations des niveaux des postes dans les organigrammes qui seront soumis à l'avis des CTP hce;

2- pour utiliser au maximum les possibilités et non de façon restreinte les promotions en A notamment pour la promotion des attachés et des ingénieurs ...

3- pour les catégories C et B, les limites et ratios étant contraints, nous proposons d'augmenter au-delà de 50% les ratios d'avancement de grade en B et en C. Et ce, afin que toutes les catégories puissent bénéficier au mieux de cette séquence de réorganisation. Comme vous l'avez fait en 2009, une délibération pourrait être votée à titre exceptionnelle permettant une augmentation des ratios.

Intervention pour la CFDT de Benoît GUITTET :

Nous sommes amenés à donner aujourd'hui notre avis sur « l'architecture générale de l'Administration Régionale », phase 3 du processus d'adaptation.

Lors du CTP du 1er avril, après avoir enregistré vos réponses à nos questionnements, nous avions voté favorablement pour le projet de Schéma d'organisation présenté par Monsieur le DGS.

Nous disions : *« Avec cette méthode annoncée... /... , vous avez ouvert une voie qui était attendue, dorénavant une attente forte existe, il ne faut pas la décevoir ! ».*

REVENONS SUR LA METHODE - même si nous en avons déjà beaucoup parlé, notamment dans les comités de suivi.

Co construire avec 1800 collègues, dans un délai aussi court, n'est pas un exercice facile.

Vraisemblablement, cette démarche aurait mérité de faire l'objet d'une définition préalable.

Mais existe-t-il un modèle dans ce domaine ?

Vous avez préféré, une démarche pragmatique en proposant à chaque préfigurateur « une figure libre » plutôt qu'une « figure imposée » ...

Il est donc normal que le premier bilan de cette phase soit contrasté.

Certains préfigurateurs se sont saisis sans attendre de cette opportunité pour mener des séances d'échanges avec les agents confiés sous leur responsabilité.

Certains même ont extrapolé cet exercice au delà de leur seul pôle, dans un souci de partage de l'information.

Pour la CFDT, ce bilan contrasté ne remet pas en cause la démarche de co construction.

C'est maintenant qu'il faut convaincre les 1800 collègues de l'intérêt du processus même si l'exercice est difficile.

Vous avez salué, Monsieur le DGS, **les talents** lors de la cérémonie des vœux au personnel :

- Nos collègues connaissent parfaitement les tâches quotidiennes traitées dans l'institution ;

- Nos collègues peuvent poser des diagnostics et formuler des propositions ;

- Ils pratiquent déjà la transversalité dans les faits, parfois sans que l'obligation leur soit faite.

Les jeux ne sont pas encore faits, nous dit-on ; les arbitrages ne sont pas encore pris ... Très bien ! ... dans ce cas le DGS doit le répéter, les préfigurateurs doivent le réaffirmer, de même que les directeurs et toute la hiérarchie, sinon le climat de doute, d'incertitude et de rumeurs se renforcera ... surtout dans les directions fortement impactées par les aménagements.

Pour l'instant, il y a eu une approche cloisonnée par direction. Mais la transversalité ce n'est pas uniquement des réunions entre directeurs.

Il y a de nombreuses zones de recoupement entre Directions, parfois conflictuelles, car elles sont justement transversales à de nombreux projets.

Cependant, malgré toutes ces imperfections :

- jamais une telle démarche n'avait été proposée ;

- la **question de la transversalité** est au centre du dispositif ;

- le **sens même de nos missions** est recherché, le « développement durable, du territoire », est énoncé avec force.

- les **réunions hebdomadaires des comités de suivi** sont à pérenniser pour les prochaines phases.

A ce propos, nous remercions particulièrement Georges De Vreese qui les anime et assure cette permanence avec beaucoup de patience et de volontarisme. Nous remercions également l'ensemble des préfigurateurs qui sont venus dont certains plusieurs fois exposer leur travaux et répondre à nos questions.

UNE NOUVELLE PHASE S'OUVRE ...

Dès demain nous rentrons dans une nouvelle phase et le comité de suivi d'hier a permis de clarifier les pôles complexes sur lesquels nous serions amenés à tenir deux CTP hce, l'un portant sur les fonctions attendues et le second pour définir l'organisation la plus adéquate pour y répondre :

Quatre pôles seraient concernés : « appui au pilotage des politiques publiques », « réalisation et gestion patrimoniale des équipements régionaux », « éducation et jeunesse », et « attractivité et solidarités ».

C'est pourquoi nous souhaitons que ces réunions avec les collègues :

- soient inscrites à l'agenda des Directions,

- qu'elles soient ouvertes pour être des lieux d'expression de libre parole pour les agents.

- qu'elles fassent l'objet de relevés de décisions écrits.

Autre proposition : des **réunions thématiques associant des agents de différentes directions engagés dans un projet transversal commun.** A titre d'exemple : projets de constructions d'équipements ; le lycéen, son parcours, son cadre de vie scolaire ; l'image de la Région, associant développement économique, tourisme, culture ...

Le mode projet nous semble nécessiter des **lettres de missions des chefs de projets** dans lesquelles seraient traitées la double hiérarchie et la question de la légitimité de leur action.

Dernière proposition : la création d'un **« dossier projet »** inter directions, trace écrite visible et lisible par tous du cheminement du projet : exposé de la volonté de l'exécutif, programmation, réalisation, exploitation, suivi, évaluation.

Enfin, d'autres points devront encore être abordés en comité de suivi (liste non exhaustive) :

- quel mode d'emploi pour la revalorisation des niveaux de responsabilité dans les organigrammes ?

- comment les transferts de postes vont s'opérer quand il y a créations de nouveaux services ou scission d'entités ?

- comment les agents en seront informés ?

- et plus généralement, quelles règles seront proposées pour garantir une équité et une totale égalité de traitement ?

<u>Intervention pour la CFDT de Jean Pierre Garbe et de Jérôme FRIMAT :</u>

SUR LE FOND ; SUR LES ORGANISATIONS PROPOSEES ...

Nous devons nous prononcer aujourd'hui sur l'architecture générale de l'administration régionale et non sur chaque rapport proposé par les préfigurateurs mais les rencontres que nous avons menées avec les collègues nous amènent à vous demander certaines précisions.

En effet, les documents des préfigurateurs font état d'hypothèses de travail qui pour certaines sont les prémices des organisations futures. C'est pourquoi il est nécessaire d'examiner les propositions qui y sont faites.

LES 4 POLES DES FONCTIONS SUPPORTS

Pôle Ressources Humaines et Accueil : Nous sommes favorables aux propositions de rattachement direct au DGA : des services santé/qualité de vie, de la communication interne, l'accompagnement/management RH, et du service des archives comme le souhaitaient les agents du service.

Sur ces questions, comme sur la question de la DAIRE et du Nouveau Siècle, de la DRH, nous y reviendrons lors du CTP hce du 8 juillet.

Cependant, concernant les archives, nous tenons à souligner que si, dans l'organigramme elles sont bien rattachées directement au responsable de pôle, le rapport proposé, lui, précise qu'il est « proposé de poursuivre le travail justifiant le positionnement au sein de la direction de l'information et de l'accueil ». Or les agents ont bien expliqué, et par écrit, pourquoi celui ci ne leur semblait pas pertinent.

Pôle Ressources Financière et Administration Générale : Concernant la DMG : nous souhaiterions savoir comment va s'opérer la répartition des agents du secrétariat de direction et du SAF entre la Direction des moyens logistiques et la direction exploitation maintenance : Les agents auront-ils le choix ?

Cette question se pose d'ailleurs de façon plus générale pour un certain nombre de directions amenées à se scinder en plusieurs entités.

Pôle Appui au pilotage :

- Accompagnement et qualité : il nous semble important que le périmètre et les fonctions de cette Direction fassent l'objet non seulement d'une étude au sein du pôle mais également au regard de Directions d'autres pôles.

- A la DSI, la place des UTIL au sein de la direction adjointe déléguée Coordination Technique a tout à fait son sens. Mais est-ce que la politique de développement du numérique proposé par le Président est bien un enjeu perçu par le responsable de pôle ?

Pôle Gestion du patrimoine et des équipements régionaux et le pôle « éducation et jeunesse ».

Nous sommes là au cœur des plus grandes difficultés de cette réorganisation, qui cumule les différentes complexités : redéfinition des modes de faire, création de nouvelles directions, redistribution des missions entre les deux pôles,... donc transfert de personnel et cela à effectif constant, **d'où les interrogations à juste titre des agents sur leur devenir.**

Les points de conflits se sont de fait cristallisés autour de certains postes clés, qui sont précisément des postes très techniques ayant intégré, dans leur pratique quotidienne, une approche transversale incompatible avec l'organisation verticale.

La méthode de concertation avec le personnel – pour ce pôle et pour l'ensemble des pôles - doit être définie et partagée collectivement, les règles du jeu établies et communiquées, et les délais précisés ... nous l'avons expliqué dans notre première partie d'intervention.

Pour ce qui concerne la création de la Direction Exploitation Maintenance, l'idée de rassembler les agents de la DPA chargé de la maintenance des lycées avec ceux chargés du siège et des autres équipements nous semble une belle opportunité pour leur permettre de valoriser et développer leurs compétences. Idem pour la coordination et l'animation des équipes EMOP.

Nous saluons l'idée de la création de chefs de projets transversaux même si les modalités de mise en œuvre sont à définir.

Section CFDT de la Région Nord-Pas de Calais et des Organismes Associés
Siège de Région – 1er étage – 151 boulevard Hoover – 59000 LILLE

Tél: 03.28.82.57.16 – portable : 06. 26 34 38 69 - Fax: 03.28.82.57.15- e-mail cfdt@nordpasdecalais.fr

LES 5 POLES DES MISSIONS OPERATIONNELLES :

Chaque pôle aura la charge d'une coordination thématique, cela nécessitera des précisions quant aux modalités de mise en œuvre.

Pôle Education Jeunesse (coordination thématique : jeunesse). Remarque d'ordre général sur ce pôle : la jeunesse ne se limite pas aux aspects liés à l'éducation !!! Or il y a aujourd'hui absence de dialogue entre ce pôle et les autres directions qui mènent des politiques en direction de la jeunesse (DPIR, sports, culture...) La jeunesse ne se limite et ne doit pas se limiter au "jeune apprenant" mais peut être au travers du "jeune citoyen"

Formations initiales dont le service des formations sanitaires et sociales (actuellement à la DFP). Une interrogation a été exprimée, pour laquelle il conviendrait de lever le doute vis-à-vis des agents : Le service formations sanitaires et sociales est aujourd'hui un service à part entière, sera-t-il intégré au service apprentissage ou sera-t-il un service au côté de l'apprentissage ?

Pôle Economie Formation, Recherche et Développement. Peu de modifications sont annoncées pour ce pôle, mais nous suggérons qu'une attention particulière soit portée sur la DRESTIC, dans laquelle plusieurs agents sont en souffrance

Pôle Mer et Mobilités

Direction Mer, Ports et Littoral (y compris pêche) Il semble qu'une erreur matérielle se soit glissée dans le rapport proposé, sur un service « ordonnancement » qui en fait n'existe pas, nous l'avons signalé hier en comité de suivi.

La création de la Direction déléguée à la Mer et au Littoral va-t-elle avoir un impact en termes de création de poste ou se fera-t-elle à effectif constant ? Et dans ce dernier cas comment vont s'opérer les transferts ? N'y-a-t-il pas là un risque de cette création de direction se fasse au détriment des missions opérationnelles actuellement exercées ? (ce dossier sera étudié en CTP hce du 8 juillet 2011)

Dans le cadre de cette réorganisation, peut-on envisager le rattachement du service informatique des ports à la DSI permettant ainsi une harmonisation des moyens et une égalité de traitement. **Par ailleurs des revalorisations de niveau des postes sont en cours de finalisation, seront-ils intégrés lors des prochains CTP ? (cette question vaut pour l'ensemble des pôles)**

Pôle Attractivité et Solidarités

Culture (action et patrimoine culturels-projets culturels). Une attention particulière devra être apportée à la direction de la Culture, pour qui la suggestion de créer un échelon supplémentaire avec deux directions déléguées devra être argumentée. Il faut analyser les éventuelles conséquences en terme d'alourdissement de procédure et de besoin en cadres C et B qu'un tel dédoublement pourrait faire apparaître, alors que la logique de l'effectif constant fait partie des règles énoncées...

Est-ce que la création de la mission tourisme a des impacts sur le service tourisme de la DAE ?

Pôle Aménagement Régional et Dynamiques Territoriales. Direction de l'Aménagement Durable (nouvelle appellation de la direction des territoires) juste une petite remarque sur l'appellation : à force de mettre du durable à toutes les sauces on risque de banaliser le terme, et cela peut faire bizarre pour les autres entités ' la mission d'aménagement régional est elle non durable ?

Pôle Interface Communication et Vie institutionnelle : Il sera important dans cette interface de veiller aux articulations avec le pôle appui au pilotage.

Pôle Inspection Générale : Avec le recul, des questions peuvent se poser quant aux missions exercées au sein de la direction qualité en lycées : elles peuvent sembler "concurrentielles", ou partiellement redondantes avec celles du contrôle de gestion, du développement durable, de la nouvelle Direction accompagnement qualité... Profitons de cette réorganisation pour apporter les précisions nécessaires à la plus value exercée par cette Direction.

Pôle médiation : Pour la partie interne : n'y a t il pas concurrence avec les personnes qui s'occupent actuellement des demandes de mobilité quand les agents ne sont pas bien sur leur poste ? Cela ne relève t il pas des fonctions normales d'une DRH ? Qui va se retrouver dans ce pôle, les agents viendront de quelle(s) direction(s) ?

Section CFDT de la Région Nord-Pas de Calais et des Organismes Associés
Siège de Région – 1er étage – 151 boulevard Hoover – 59000 LILLE

Tél: 03.28.82.57.16 – portable : 06. 26 34 38 69 - Fax: 03.28.82.57.15- e-mail cfdt@nordpasdecalais.fr